

И.П. Гриценко

МОЛОДЁЖЬ, ТРУД И ГОСУДАРСТВО

Сегодня Россия находится на важном этапе своего экономического, политического и социального развития. Кризис переходного периода преодолен, и страна начинает работать в режиме стабилизации позитивных завоеваний. Основным участником этого процесса должна стать и, по сути, уже становится российская молодежь. Именно она является наиболее активной составляющей гражданского общества: молодые лучше приспособлены к внедрению инновационных проектов и технологий в различных сферах, они являются сосредоточением принципиально новых знаний и идей, мобильны и полны сил для строительства своей жизни. Российская молодежь - главный заказчик достойного будущего, главный стратегический ресурс нашей страны.

Государственная молодежная политика является системой государственных приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развития ее потенциала в интересах России. Реализация государственной молодежной политики выступает инструментом социально-экономического и культурного развития, обеспечения конкурентоспособности и укрепления национальной безопасности страны.

Государственная молодежная политика формируется и реализуется органами государственной власти и местного самоуправления, при партнерском участии молодежных и детских общественных объединений, неправительственных организаций и иных, юридических и физических лиц. Данная цель сформулирована в Стратегии государственной молодежной политики. В современных условиях это актуально как никогда, от реализации стратегии будет зависеть будущее нашей страны. Все аспекты, конечно же, важны, но следует обратить особое внимание на трудоустройство молодежи и, в частности, молодых специалистов.

Молодежь - самая мобильная группа на рынке труда. Возраст первого трудоустройства в последние годы значительно снизился. По официальным данным, ежегодно устраиваются на работу около полумиллиона молодых граждан в возрасте до 18 лет.

Молодежь знает на кого работать, а как работать? Изменившиеся условия труда требуют высококвалифицированных специалистов. Характерной особенностью выпускников остается владение минимумом информации о потенциальных работодателях. Поэтому наиболее желанными «кормильцами» оказываются крупнейшие компании, а основным ориентиром на рынке труда - громкое имя и известные брэнды. Но получение работы на «брэндовом» предприятии не гарантирует молодому специалисту успешной карьеры с высокой заработной платой. Это может привести к назначению вновь прибывшего сотрудника на другую должность, которая может требовать более низкой квалификации или не соответствовать профессии сотрудника. В худшем же случае такого «специалиста» могут просто уволить, и он пополнит армию безработных, которая и так не мала в нашей стране.

На мой взгляд, адаптация молодых специалистов и, в частности, наставничество, наиболее актуально в нынешних рыночных условиях. Это подтверждают результаты анкетирования проведенного нами в феврале – марте 2007 года в Департаменте по делам молодежи Свердловской области. Было опрошено 12 человек, в результате были получены следующие данные.

7 из 12 человек при поступлении на работу столкнулись с трудностями адаптации к новым условиям. В большинстве случаев они возникли по следующим причинам: не хватало знаний о специфике работы в данной отрасли, о взаимодействии с коллегами, начальством, подчиненными, не хватало практических навыков и знаний, полученных во время учебы, было трудно привыкнуть к распорядку, условиям работы, нагрузкам. Также была выделена необходимость развивать направление деятельности с «нуля».

По мнению всех опрошенных, для преодоления трудностей в процессе адаптации молодому сотруднику необходим наставник. 6 из 12 человек изъявили желание в дальнейшем попробовать себя в роли наставника нового сотрудника. Основой для выполнения этой функции является материальное вознаграждение и выделение времени.